

21世紀型企业への転換を図る

人材が人財となるために

働きがいのある職場づくり

有期契約社員のやる気をなくすな！！

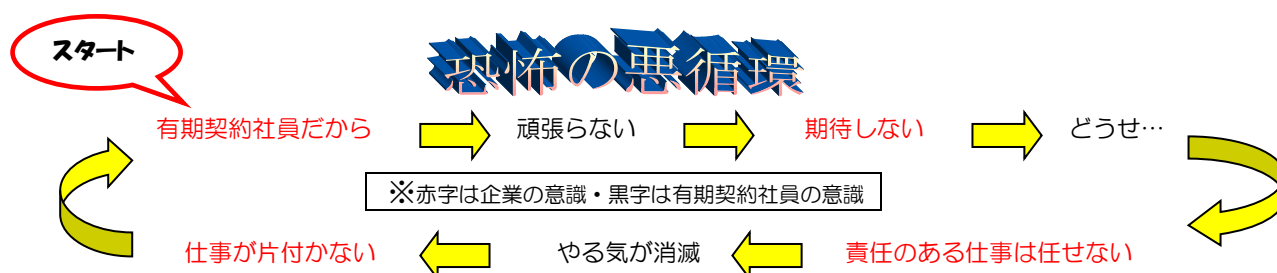
契約社員・パート・アルバイト・派遣社員、現在多くの企業が有期契約社員を雇用しており、“人”を考えるとときに欠かすことのできない雇用形態となっています。この背景には、有期契約社員として採用することで、何回目かの契約期間満了日で当然に退職させられるもの（実際には諸問題があります）、賞与も退職金も支払わなくてよいもの、と考えている企業が多いということがあります。

「こんなに一生懸命やっているのに、どうして正社員より処遇が悪いのか…」夜遅くまで明かりがついた社内で、誰かがつぶやいているかもしれません。もしかしたら、「どうせ契約社員（派遣・パート・アルバイト）だから…」見えない壁が有期契約社員のやる気を押しつぶしているようなことはありませんか？



「社員がより良い職場環境のなかで、持てる能力を最大限に発揮する」ことは、企業の理想ですが、そのためには社員の気持ちを考慮することが必要です。社員が不安になることなく、自分の持てる力を十分に発揮できる環境と信頼関係をつくることで、企業が求める人財へと変身するものだと思います。

有期契約社員という立場の入社であっても、有能な人材であれば、正社員への登用も視野に入りたいものです。有期契約社員に対する企業の意図がはっきりしすぎると、それが正社員に伝わり、職場のコミュニケーションが上手くいなくなる大きな原因となります。



コミュニケーション活発化対策の前に――

“昔の常識・今の非常識” 特に労務管理の分野で多くみられる現象です。

以前は「当たり前」で済んでいたことが、「契約にありません!」「聞いていません!」でまかり通る（管理職があきらめる…）時代です。あらゆる雇用形態の社員が同じ職場でわかり合うためには、ある程度の共通認識がないと土台無理な話です。まずは、“社員同士のすれ違い”を生む職場環境を見直してみましょう。

- 仕事内容の説明をきちんと行っていますか？
- 残業指示等の手順は明確になっていますか？
- 職務分掌や職務権限が全社員に周知されていますか？



まずは、管理職から改めましょう！

- いつも会議ばかりで、仕事の段取りが遅くなったり、思いつきで仕事を頼んだりしていることはありませんか？ つい、忙しすぎて自分の仕事だけに意識が向かってしまい、部下に気を配る余裕がなく、その結果、相手の状況を無視した仕事を頼んでしまうことがないようにしましょう。
- 会社の方針（派遣社員には残業をさせない等）が、社員一人ひとりにまで伝わっていないこともあります。派遣社員の契約内容などについては、きちんと確認し、変更や守ってもらいたい最低限のことは、担当者を通じて伝えておきましょう。
- パートやアルバイトの人でも、「難しい仕事をやってみたい」、「もっと働きたい」と思う気持ちが強い人もいます。思い込みや決め付けをやめて、定期的に面談してみましょう。
- 今、誰がどのような仕事を、いつまでにしなければならないのか、把握されていますか？
また、社員同士も理解しているでしょうか。正社員同士はともかく、雇用形態（立場）だけで判断していると、“仕事の目的を正しく教えない”“面倒な仕事だけを押し付ける”ようなことが発生し、相手の不平不満を増幅させてしまいます。



いろいろな人に仕事を頼まれては、時間内に出来るはずの仕事も出来ません。誰が誰に指示を出すのか、職務分掌（担当者など）を決めておくことが大切です。

経営者が意識を変え、管理職が意識を変えると社員が変わる

その「一言」が大切です！

コミュニケーションは、意思の疎通が出来たときに成り立つものです。仕事を頼むとき、会議の席…一方的に伝えるだけの場となっていないでしょうか？ 一方的に伝えるだけでは、相手が理解しているのかどうかかわからず単に指示のみで終わり、コミュニケーションが取れているとは言えません。

「相手を理解しよう」「うまく伝わったか確認してみよう」という意識を持って接すれば、それがコミュニケーションの始まりです。「君はどう思う？」さあ、今日から始めてみましょう。

●今日から実践！～コミュニケーションをとろう～

1. 挨拶をする

基本的なことですが、意外と出来ていないことが多いようです。挨拶をしていることが相手にわからなければ、挨拶ではありません。

2. 仕事を頼むとき

Point⇒いつまでに、どうして必要かを一緒に伝えるようにします。

業務連絡であっても、お互いに声をかける（話す）機会が多くなります。「いつまでに」「何のために」がわかると、頼まれた側も仕事のスケジュールや、優先順位がつけやすくなります。

3. 仕事が出来上がってきたら

無言で受け取るのではなく、一言お礼を言うことを忘れずにしましょう。



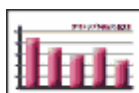
コミュニケーションが活発化してくると、頼んだ仕事以上に整理されたファイルや、詳細に調べた資料がついてくることがあるかもしれません。そんな時は、どんな風に役に立ったか、気がついたこと（ココをこうしてくれればもっと良かった等）を伝え、さらにやる気ができるようにフォローしましょう。

「一言」の積み重ねが、今まで見えなかった（理解しなかった）部分をなくしていき、社内連携強化への基盤を形成します。

ほんの少し声を掛け合い、相手の立場にたって行動すれば、気持ちはずっと伝わりやすくなります。また、コミュニケーションを図りやすくするために、社員、派遣社員、パート・アルバイトの区別なく研修を行ってみることも有効な手段と言えるでしょう。

自分の携わっている仕事が、どんなに小さいことであっても、それがどのように会社に役立っているかを知ること（感じること）で、やる気につながります。

それぞれの立場の人が、プライドを持って働ける職場づくりを目指しましょう。



まず、その「決断」の前にご相談ください！
労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

